

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkanlah hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara parsial variabel pelatihan ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Teknisi di Nasmoco Janti Yogyakarta.
- b. Secara parsial variabel kompensasi ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Teknisi di Nasmoco Janti Yogyakarta.
- c. Secara parsial variabel motivasi ( $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Teknisi di Nasmoco Janti Yogyakarta.
- d. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan dan positif variabel pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) Teknisi di Nasmoco Janti Yogyakarta.
- e. Dalam penelitian ini pelatihan ( $X_1$ ) adalah variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja (Y) Teknisi di Nasmoco Janti Yogyakarta.
- f. Dari penelitian ini juga dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk atau mewujudkan kinerja Teknisi di Nasmoco Janti yang baik, maka semua variabel (pelatihan, kompensasi dan motivasi) tidak dapat berdiri sendiri, semuanya harus dikelola dengan sebaik mungkin agar kinerja teknisi yang baik sesuai harapan perusahaan dapat diwujudkan.

#### 6.2 Saran

Perkembangan perekonomian dan perindustrian Indonesia khususnya dalam sektor Otomotif menciptakan sebuah persaingan yang semakin ketat. Dimana saat ini persaingan tidak hanya bertumpu pada kualitas produk, harga produk ataupun fitur produk otomotif saja tetapi juga lebih bertumpu

pada pelayanan purna jualnya. Hal ini karena dalam sebuah produk otomotif *durability* dan jaminan kelangsungan produk ke depannya juga sangatlah penting. Jaminan garansi produk dan juga *man power* yang bisa melakukan perawatan dan perbaikan produk sangatlah penting dalam menjamin kelangsungan sebuah perusahaan otomotif.

Nasmoco Janti Yogyakarta sebagai salah satu *main dealer* Toyota di Yogyakarta harus selalu meningkatkan kinerja Teknisi yang ada. Sebab Teknisi adalah *man power* yang secara langsung melakukan perawatan dan perbaikan produk, sehingga kinerja teknisi sangatlah penting dalam menjamin kualitas perawatan dan pemeliharaan produk.

Dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi harus secara bersama sama ditingkatkan agar mampu meningkatkan kinerja Teknisi. Pelatihan, kompensasi dan motivasi harus dikelola secara seimbang dan semaksimal mungkin, tidak bisa jika hanya salah satu saja yang dikedepankan. Karena sesuai hasil penelitian ini jika secara sendiri-sendiri (parsial) pelatihan, kompensasi dan motivasi tidak mampu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Namun saat bersama-sama (simultan) ketiga variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Teknisi di Nasmoco Janti Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. 2007. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Aldiansyah, Muhammad. 2011. "Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Cinde Global Mandiri di Bandar Lampung". Skripsi. Universitas Lampung. Belum diterbitkan.
- Arep, Ishak 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Azwar, Saifuddin. 2000. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Buchari, Zainun 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Dessler, Gary 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: PT. Macanan Jaya.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hadari, Nawawi. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hani, Handoko. 2005. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang 2005. *Dasar-Dasar Manajemen Cetakan ke Delapan belas*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Moekijat, 2005, *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Nathania, Catherine. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung". Skripsi. Universitas Lampung. Belum diterbitkan.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Gramedia Pustaka Utama.
- Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rahyuda, I Ketut. 2004. *Metodologi Penelitian*. Denpasar: Universitas Udayana Press.
- Ravianto 2002. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: SIUP.
- Rivai, V . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2006. *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS. Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutadji, 2008. “Pengaruh Kebijakan Sistem Kompensasi dan Kondisi Kerja serta Kapasitas Individu terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk”. Ditre VI Kalimantan. *Disertasi*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Talat Islam, Zulifqar Ahmad, Ishfaq Ahmad dan Muhammad Saeed. 2012. *Does Compentation and Demograpffical Variable Influence on Teachers Comitment and Job Satisfaction A Study of Univesity of the Punjab Pakistan. International Journal of Business and Management*, 7(4), pp: 35-43.
- Umar, Hussein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Utama.
- Widodo, Parwanto. 2004. “Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga”. *DAYASING*: 5 (2), pp.44-52, ISSN 1411-34.
- Yensy Nurul Astuty. 2010. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*, 13(1), pp: 33-42.